

WIYATA DHARMA

Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

Website: www.mpd.ustjogja.ac.id Email: pep.s2@ustjogja.ac.id

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK, PERAN SERTA PADA MUSYAWARAH GURU MATA PELAJARAN DAN MOTIVASI GURU TERHADAP KINERJA GURU SMK NEGERI DI KABUPATEN KULON PROGO

Wagiman, Supriyoko

Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta

Email : wagiman458@yahoo.co.id

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of: (1) academic supervision, participation in MGMP, and motivation to work together against the performance of SMK teachers in Kulon Progo, (2) the academic supervision against the performance of SMK teachers in Kulon Progo, (3) the participation in Teacher's Group Discussion (MGMP) against the performance of SMK teachers in Kulon Progo, and (4) work motivation against the performance of SMK teachers in Kulon Progo.

This study is an ex post facto study using quantitative approach. The research was conducted at SMK in Kulon Progo Regency with a total population of 474 vocational high school teachers and samples taken of 198 teachers by proportional random sampling. The data was collected by a questionnaire. The data processing techniques consist of 1) the classical assumption test which consists of normality test, linearity test and test multicollinearity test, 2) correlation analysis, and 3) multiple regression analysis.

The results of the study show that: (1) There is a significant positive influence of academic supervision, participation in MGMPs and work motivation on the SMK teacher's performance in Kulon Progo. (2) There is a significant positive influence of academic supervision on the SMK teacher's performance in Kulon Progo. (3) There is a significant positive influence of the participation in MGMP on the SMK teacher's performance in Kulon Progo. (4) There is a significant positive influence of work motivation on the SMK teacher's performance in Kulon Progo. These facts indicate that the higher or better academic supervision, participation in MGMP and work motivation results in the higher or better teacher's performance, but otherwise the lower or worse academic supervision, participation in MGMP and work motivation results in the decrease of teacher's performance produced. In maintaining the good teacher's performance, the school should facilitate the implementation of academic supervision, active participation in MGMP and the teachers themselves are motivated to perform well.

Keywords: *Academic supervision, participation in MGMP, Work Motivation, Teacher's performance.*

LATAR BELAKANG

Masyarakat mempercayai, mengakui dan menyerahkan kepada guru untuk mendidik generasi muda dan membantu mengembangkan potensinya secara optimal. Implikasi dari pengakuan tersebut mensyaratkan guru harus memiliki kualitas yang memadai. Tidak hanya pada tataran normatif saja namun mampu mengembangkan kompetensi yang dimiliki, baik kompetensi personal, profesional, maupun kemasyarakatan dalam selubung aktualisasi kebijakan pendidikan. Kegiatan supervisi akademik merupakan kegiatan yang wajib dilaksanakan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pelaksanaan kegiatan supervisi dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah dalam memberikan pembinaan kepada guru. Hal tersebut karena proses belajar mengajar yang dilakukan guru merupakan inti dari proses pendidikan secara keseluruhan. Oleh karena kegiatan supervisi dipandang perlu untuk memperbaiki kinerja guru dalam proses pembelajaran. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan secara terus-menerus. Pencapaian kinerja guru dalam pembelajaran dilaksanakan melalui program pendidikan pra-jabatan maupun program dalam jabatan. Tidak semua guru yang dididik di lembaga pendidikan terlatih dengan baik dan kualifikasi. Kegiatan musyawarah guru mata pelajaran (mgmp) merupakan wadah untuk meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan guru. Kegiatan mgmp mendorong guru-guru untuk terus menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Disisi lain motivasi guru dalam menjalankan tugas dinyatakan sebagai salah satu kemampuan yang digunakan untuk mengukur kinerja

guru. Agar guru dapat menunjukkan kinerja yang tinggi, paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi apa yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan efisien dalam menjalankan tugas-tugas tersebut.

Pencapaian kinerja guru memerlukan proses yang berlangsung secara *continue*, baik proses maupun hasil dari proses tersebut dipengaruhi beberapa faktor seperti telah diketahui, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru, secara garis besar dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam diri guru dan dari luar guru. Di dalam penelitian ini peneliti ingin menekankan pada dua faktor yaitu, faktor dari dalam dan luar diri guru yang diduga dapat mempengaruhi profesional guru. Faktor dari dalam diri guru yaitu motivasi guru dan luar diri guru yang dimaksud disini adalah supervisi akademik dan peran serta pada mgmp. Seperti di SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo bahwa capaian kinerja yang baik wajib ditanamkan pada para guru, mengingat SMK merupakan sekolah dimana lulusannya harus siap kerja. Kurang efektifnya kegiatan supervisi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja guru, terutama dalam hal hasil evaluasi atau umpan balik setelah di supervisi. Disamping itu program mgmp selama ini masih terbatas dan belum merata, serta pelaksanaannya belum maksimal. Motivasi guru dalam mengemban pelaksanaan tugas juga belum begitu tampak seperti yang diharapkan, sehingga sekolah perlu menciptakan kegiatan dan suasana yang dapat meningkatkan motivasi guru.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis membatasi penelitian ini pada masalah Pengaruh supervisi akademik, peran serta pada musyawarah

guru mata pelajaran (mgmp) dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

KAJIAN TEORI

1. Kinerja Guru

Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personil (Ilyas, 1999: 111). Kinerja sebagai hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonom (Wibowo, 2007: 2). Kinerja sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegoro 2002: 69). Kinerja merupakan pengalibahasa, dari kata bahasa Inggris *performance* yang didefinisikan sebagai berikut : *“Performance is defined as the record on a specific in time period”* atau kinerja adalah catatan tentang hasil –hasil yang diperoleh dari fungsi - fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurunwaktu tertentu (Bernadin dan Russel, dalam Ruky, 2003: 15).

Kinerja guru adalah kesanggupan atau kecakapan para guru dalam menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan peserta didik yang mencakup suasana kognitif, afektif dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran (Suryo Subroto 1997: 34). Kinerja guru juga dapat diartikan sebagai prestasi guru untuk meraih prestasi antara lain ditentukan oleh kemampuan

dan usaha. Prestasi kerja guru dapat dilihat dari seberapa jauh guru tersebut telah menyelesaikan tugas dalam mengajarnya dibandingkan dengan standar keguruan yang ditetapkan. Kemudian kinerja guru dapat diartikan pula sebagai suatu pencapaian tujuan dari guru itu sendiri maupun tujuan pendidikan dan pengajaran dari sekolah di tempat guru mengajar.

Dengankatalain dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja guru adalah keberhasilan guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar yang bermutu meliputi aspek : kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan metode, menguasai bahan pelajaran dan menggunakan sumber belajar, bertanggung jawab memantau hasil belajar mengajar, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreatifitas dalam melaksanakan pengajaran, melakukan interaksi dengan murid untuk menimbulkan motivasi, kepribadian yang baik, jujur dan obyektif dalam membimbing siswa, mampu berfikir sistematis tentang apa yang dilakukan dan pemahaman dalam administrasi pengajaran. ini dapat dicerminkan dari kemampuan melakukan perencanaan pengajaran, keterampilan mengajar dan kemampuan mengelola hubungan antar pribadi (Slameto, 2010: 21).

2. Supervisi akademik

Tidak jarang supervisi bagi seorang guru dianggap sebagai suatu momok yang menakutkan. Sebab kadang-kadang supervisi dimaknai sebagai ajang untuk mencari-cari kelemahan atau kekurangan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

Terkait dengan hal ini ada yang memberikan penegasan bahwa didalam kegiatan supervisi, pelaksanaannya bukan mencari-cari kesalahan tetapi lebih banyak mengandung unsur pembinaan, supaya kondisi pekerjaan yang sedang disupervisi dapat diketahui kekurangannya dan dapat diberitahu bagian yang perlu diperbaiki (Suharsimi Arikunto, 2004: 2-3). Agar tidak terjadi salah tafsir dalam memaknai supervisi, maka kita perlu mengkaji beberapa pendapat ahli terkait dengan pengertian supervisi.

Disebutkan bahwa supervisi adalah semua usaha yang dilakukan oleh supervisor untuk memberikan bantuan kepada guru dalam memperbaiki pengajaran (Soetjipto & Rafli Kosasi, 2007: 233). Sedangkan ada yang memberikan pengertian supervisi sebagai suatu kegiatan membina para pendidik dalam mengembangkan proses pembelajaran, termasuk segala unsur penunjangnya (Made Pidarta, 2009: 2). Supervisi pengawas sekolah sebagai penanggungjawab pendidikan pada tingkat satuan pendidikan yang dibinanya memiliki kewenangan dan keleluasaan dalam memberdayakan segala sumberdaya yang dimiliki agar terjadi peningkatan mutu dan produktifitas yang signifikan dalam memberi layanan belajar bermutu melalui guru-guru yang memiliki kompetensi profesional. Agar layanan belajar bermutu dapat terlaksana dengan baik, maka perlu adanya suatu pengarahan atau bimbingan yang harus dilakukan oleh pengawas sekolah.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik dapat diartikan sebagai

bimbingan profesional yang dilakukan oleh pengawas sekolah kepada guru-guru untuk memperbaiki dan meningkatkan mutu proses belajar mengajar.

3. Peran serta pada mgmp

Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) merupakan suatu wadah asosiasi guru atau perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada dalam satu sanggar / kabupaten / kota yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan berukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru sebagai praktisi/perilaku perubahan reorientasi pembelajaran didalam kelas (Depdiknas, 2004: 1).

MGMP merupakan suatu forum atau wadah profesional guru mata pelajaran yang berada pada suatu wilayah baik kabupaten, kota. Maupun gugus sekolah. Forum ini mempunyai anggota yang meliputi guru mata pelajaran pada SMP, SMA/SMK baik negeri maupun swasta, baik yang berstatus PNS maupun swasta, guru tetap maupun tidak tetap. (Arief Mangkoesaputro, 2004: 4)

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa MGMP merupakan suatu perkumpulan bagi guru mata pelajaran yang berada dalam satu wilayah tertentu yang berfungsi sebagai sarana untuk saling berkomunikasi, belajar dan bertukar pikiran dan pengalaman dalam rangka meningkatkan kinerja guru

4. Motivasi kerja

Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat (Luthnas, 2005:

34). Motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku, dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Setiap tindakan manusia dimulai dengan motivasi (niat).

Secara etimologis istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa latin, yakni *move* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Winardi, 2002: 1). Selanjutnya motivasi seseorang tergantung kepada kekuatan motifnya. Berdasarkan hal tersebut diskusi mengenai motivasi tidak lepas dari konsep motif (Winardi (2002: 33). Pada intinya dapat dikatakan bahwa motif merupakan penyebab terjadinya tindakan. Steiner sebagaimana dikutip Hasibuan (2003: 95) mengemukakan motif adalah “suatu pendorong dari dalam untuk beraktifitas atau bergerak secara langsung atau mengarah kepada sasaran akhir”. Winardi (2002: 33) menjelaskan, Motif kadang-kadang dinyatakan orang sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan yang muncul dalam diri seseorang. Motif diarahkan kearah tujuan-tujuan yang dapat muncul dalam kondisi sadar atau dalam kondisi bawah sadar. Motif-motif merupakan “aksi mengapa” dari perilaku. Mereka muncul dan mempertahankan aktifitas dan mendeterminasi arah umum perilaku seorang individu. Motif sebagai “sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang”. Jadi motivasi adalah seperangkat faktor yang dapat membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku seseorang untuk mencapai tujuan.

Motivasi yang tinggi diperlukan agar tujuan dapat tercapai secara efektif. Motivasi merupakan kemauan kuat untuk melakukan usaha kearah tercapainya tujuan organisasi, hal ini didorong untuk memenuhi kebutuhan individu. Hal ini sesuai dengan definition of motivations : “*the willingness to exert high level of effort toward organizational goals, conditioned by the effort’s ability to satisfy some individual needs*” (Robbins, 2005: 221).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud motivasi kerja adalah suatu kondisi dimana terjadi dorongan pada diri individu atau kelompok untuk berkinerja lebih baik guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang menggerakkan guru untuk berbuat atau menjalankan tugasnya agar untuk mencapai tujuan yaitu meningkatkan mutu pendidikan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan bekerja melebihi yang seharusnya, berupaya selalu meningkatkan kualitas pembelajarannya. Sebaliknya guru yang tidak memiliki motivasi kerja yang tinggi kurang memiliki inisiatif dan kreatif dalam mengajar dan mempersiapkan pembelajaran.

HIPOTESIS PENELITIAN

1. Terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan supervisi akademik secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan peran serta pada mgmp secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.
4. Terdapat pengaruh positif yang signifikan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

METODE PENELITIAN

Penelitian tentang pengaruh supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi kerja terhadap kinerja guru dilaksanakan di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri se-Kabupaten Kulon Progo, yang terdiri dari 7 SMK Negeri yaitu: SMKN 1 Pengasih, SMKN 1 Nanggulan, SMKN 1 Temon, SMKN 2 Pengasih, SMKN 1 Panjatan, SMKN 1 Samigaluh dan SMKN 1 Kokap. Waktu penelitian ini dilaksanakan selama tiga bulan efektif dari bulan Juli sampai Oktober tahun 2014.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelatif yang bersifat survey. Populasi penelitian adalah guru SMK Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2013 dengan anggota subyek 474 guru. Berdasarkan *Nomogram Herry King* dengan taraf kesalahan 5%, pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *proportional random sampling* sejumlah 198 guru. Data dikumpulkan dengan menggunakan angket yang telah diujicobakan terhadap 30 responden dan telah memenuhi syarat validitas dengan teknik *pearson correlation* dan syarat reliabilitas dengan teknik *alpha cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, regresi ganda dan korelasi parsial yang didahului dengan uji prasyarat analisis yaitu uji multikolinieritas, uji linieritas dan uji normalitas.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2014, ditinjau dari supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi guru. Berdasarkan hasil analisis pada deskripsi data menunjukkan bahwa kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2014 termasuk dalam kategori tinggi, supervisi akademik termasuk dalam kategori tinggi, peran serta pada mgmp termasuk dalam kategori tinggi dan motivasi guru termasuk dalam kategori tinggi. Besarnya sumbangan yang diberikan supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi guru terhadap kinerja guru sebesar 58.4%.

1. Pengaruh supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi guru terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

Hasil uji hipotesis yang pertama diketahui pengaruh variabel supervisi pengawas sekolah, program diklat dan komitmen guru, secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel profesionalisme guru. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung 90.860 dan $p = 0,000$ ($p < 0,005$), adapun kontribusinya adalah 58.4%. Dengan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo. Nilai R^2 square (determinan) sebesar 0,584. Hal tersebut menunjukkan bahwa kontribusi variabel supervisi akademik, peran serta pada mgmp secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru sebesar 58.4%, sisanya 41.6% dipengaruhi

oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kontribusi variabel supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja guru berdasarkan hasil perhitungan sumbangan relatif dan sumbangan efektif. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel supervisi akademik memberikan sumbangan efektif sebesar 12.947% dan sumbangan relatif 22.246%, variabel peran serta pada musyawarah guru mata pelajaran memberikan sumbangan efektif sebesar 18.904% dan sumbangan relatif sebesar 32.479%, sedangkan variabel motivasi kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 26.575% dan sumbangan relatif sebesar 45.662% terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2014. Secara keseluruhan variabel supervisi akademik, peran serta pada musyawarah guru mata pelajaran dan motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 58.4%, terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2014. Selanjutnya di antara ketiga variabel tersebut dapat diketahui bahwa variabel motivasi kerja memberikan sumbangan terbesar terhadap kinerja guru 26,575%. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Negeri Se-Kabupaten Kulon Progo tahun 2014. %. Dengan demikian apabila ada peningkatan atau penurunan pada kualitas kinerja guru di SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo maka akan dipengaruhi kualitas efektifitas motivasi kerja dari pribadi guru yang bersangkutan .

2. Pengaruh supervisi akademik secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara supervisi akademik terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis kedua dengan menggunakan uji t diketahui supervisi akademik terhadap kinerja guru, dengan t hitung sebesar 4.604, nilai korelasi parsial diketahui F hitung sebesar 0,314.

Selanjutnya hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan korelasi supervisi akademik terhadap kinerja guru adalah 0,000 ($P \text{ value} < 0,050$). Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa supervisi akademik memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik supervisi akademik maka akan semakin baik pula kinerja guru, akan tetapi sebaliknya apabila supervisi akademik tidak baik maka kinerja guru akan menurun.

Misi utama supervisi akademik adalah memberi pelayanan kepada guru untuk mengembangkan mutu pembelajaran, memfasilitasi guru agar dapat mengajar dengan efektif. Melakukan kerja sama dengan guru untuk meningkatkan mutu pembelajaran, mengembangkan kurikulum, serta meningkatkan pertumbuhan kinerja guru.

3. Pengaruh peran serta pada mgmp secara parsial terhadap kinerja guru guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara peran serta pada mgmp terhadap kinerja

guru. Hasil uji hipotesis ketiga dengan menggunakan uji t diketahui peran serta pada mgmp terhadap kinerja guru, dengan t hitung sebesar 5.544, nilai korelasi parsial diketahui f hitung sebesar 0,370.

Selanjutnya hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan korelasi peran serta pada mgmp terhadap kinerja guru adalah 0,000 ($P \text{ value} < 0,050$). Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa peran serta pada mgmp memiliki pengaruh yang positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi peran serta pada mgmp maka semakin tinggi pula kinerja guru, akan tetapi sebaliknya apabila peran serta pada mgmp rendah maka kinerja guru juga akan rendah.

Peran serta pada mgmp diperlukan guru dalam meningkatkan kinerja didalam mengemban tugas-tugasnya. Peran serta pada mgmp membantu guru-guru dalam perkembangan dan pertumbuhan jabatan mereka. Seiring dengan perkembangan IPTEK dimungkinkan kebutuhan siswa dalam belajar akan meningkat maka guru dituntut untuk bisa menyesuaikan dengan keadaan sekarang.

4. Pengaruh motivasi guru secara parsial terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan hasil analisis maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja guru. Hasil uji hipotesis keempat dengan menggunakan uji t diketahui motivasi kerja terhadap kinerja guru, dengan t hitung sebesar 7.251, nilai korelasi parsial diketahui r hitung sebesar 0,462.

Selanjutnya hasil penelitian diperoleh bahwa nilai signifikan korelasi motivasi kerja terhadap kinerja guru adalah 0,000 ($P \text{ value} < 0,050$). Nilai positif yang dihasilkan memiliki arti bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja guru, akan tetapi sebaliknya apabila motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan menurun.

Motivasi berasal dari dalam diri guru, merupakan kesanggupan menerima nilai-nilai dari tugas atau jabatan yang diembannya. Tugas dari intansi terkait untuk membantu guru didalam meningkatkan motivasi agar tetap terjaga dan meningkat.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Supervisi akademik, peran serta pada mgmp, dan motivasi kerja secara bersama-sama memberi pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo sebesar 58.4% . Dengan demikian semakin tinggi atau baik supervisi akademik, peran serta mgmp, dan motivasi kerja maka semakin tinggi kinerja guru. Adapun besarnya sumbangan efektif supervisi akademik 12.947%, peran serta mgmp 18.903%, dan motivasi kerja 26.575%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja guru,

adapun variabel yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja.

2. Supervisi akademik secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Semakin baik supervisi akademik maka akan semakin baik kinerja guru, akan tetapi sebaliknya supervisi akademik tidak baik maka kinerja guru akan menurun. Sedangkan besarnya sumbangan efektif supervisi akademik sebesar 12,947%. Fakta tersebut menjelaskan bahwa besarnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh supervisi akademik sebesar 12,947%.
3. Peran serta pada mgmp secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Semakin aktif / baik peran serta pada mgmp semakin baik kinerja guru, akan tetapi sebaliknya apabila peran serta pada mgmp tidak baik maka kinerja guru juga akan menurun. Sedangkan besarnya sumbangan efektif peran serta pada mgmp sebesar 18,903%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel peran serta pada mgmp sebesar 18,903 %.
4. Motivasi kerja guru secara parsial memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja guru, akan tetapi sebaliknya apabila motivasi kerja tidak baik maka kinerja guru akan menurun. Sedangkan

besarnya sumbangan efektif motivasi kerja sebesar 26,575%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel kinerja guru dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja sebesar 26,575 %.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Supervisi akademik, peran serta pada mgmp dan motivasi kerja yang tinggi dan baik diharapkan agar tetap dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja guru semakin hari semakin baik dan meningkat dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di Kabupaten Kulon Progo. Peran serta pada mgmp dan motivasi kerja perlu untuk mendapatkan perhatian dari pihak sekolah maupun dinas pendidikan dengan memberikan dorongan dalam bentuk moril maupun material agar guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo semakin baik dalam melaksanakan tugasnya dengan ditunjukkan kinerja yang lebih baik dan professional.
2. Supervisi akademik, peran serta pada mgmp, dan motivasi kerja merupakan faktor yang berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo, sehingga diharapkan kepada pihak-pihak yang terkait untuk membuat kebijakan-kebijakan yang dapat mendukung peningkatan kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Seperti pemberian penghargaan yang berprestasi, adanya diklat guru yang sesuai bidang kompetensi yang diajarkan, juga memberikan perhatian kepada guru agar selalu termotivasi untuk meningkatkan hasil kinerja dalam mengabdikan diri

didunia pendidikan sebagai guru yang professional.

3. Kepada peneliti lainnya agar dapat melakukan pengembangan penelitian lanjutan dengan meneliti faktor-faktor lainnya yang berpengaruh pada kinerja guru SMK Negeri di Kabupaten Kulon Progo. Faktor yang lain diantaranya : iklim kerja, budaya sekolah, manajemen kepala sekolah, pengalaman mengajar, tingkat pendidikan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alma Buchari. (2009). *Guru Profesional, Menguasai Metode dan Terampil Mengajar*. Bandung : Alfabeta
- Arifin. (1995). *Kapita Selekta Pendidikan (Islam dan Umum)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Arikunto Suharsimi. (2004). *Dasar-Dasar Supervisi*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mouly, G.L., 1973. *Psychology For Effective Teaching*. New York: Rinerhart And Winston, Inc.
- Mowday,R.T, Porter, L.W, & Steer, R.M. (1982). *Employee Organization Linkages: The Psychology Of Commitmen, Obsenteenism, And Turnover*. San Diego: Academic Press
- Pidarta Made. (2009). *Supervise Pendidikan Konstektual*. Jakarta: Rineka CiptaKunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses Dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Soejipto & Raflis Kosasi. (2007). *Profesi Keguruan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Steers, R.M. (1985). *Motivation And Work Behavior*. New York: Mc Graw-Hill Book Company
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta